

KESIAPAN LULUSAN PERGURUAN TINGGI MENETAPKAN AWAL PEMILIHAN KARIER DENGAN MODEL COACHING

Zahara T Rony

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jln. Darmawangsa I No. 1, Kebayoran Jakarta

Email: zahara_ttv@yahoo.com

Abstract: *this research aims to investigate, examine, and develop a coaching model to prepare college graduates to determine the first step career choice. This program adopted by company which succeed to improve individual performance. Career coaching program made students ready to face worklife challenges.*

The data in this research consisted of quantitative data and qualitative data. Quantitative data obtained from the questionnaire structured that assessment used a graduated scale and psychological test for each participants. The questionnaire was distributed to determine the maturity of careers for college graduates of Psychological data can be very important data as the data was used by coach to explore participants potential. As to determine the effectiveness of using qualitative data, researchers conducted observation (field tests) directly, focus group discussion (FGD) and interviews with informants. Based on interviews, observations and field testing of this program has a very decent interpretation of the category. This program can be run by someone who have coaching skills. A high level of competence possessed a coach would greatly affect the successful of this program. At the end of this study will produce a learning model which is "career coaching".

Keywords: *Coaching, Coach, Career Maturity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan meneliti, menguji, serta mengembangkan model *coaching* untuk mempersiapkan para lulusan perguruan tinggi dalam menetapkan langkah awal pemilihan karier. Program ini diadopsi dari perusahaan yang telah berhasil meningkatkan kinerja individu. Adanya program career coaching membuat peserta didik lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil angket terstruktur yang penilaiannya menggunakan skala bertingkat dan data psikotest masing-masing peserta. Angket tersebut disebar untuk mengetahui kematangan karier bagi lulusan perguruan tinggi data psikotest menjadi data yang sangat penting sebagai data yang dipergunakan *coach* untuk menggali potensi para peserta.

Adapun untuk mengetahui keefektifan program menggunakan data kualitatif, peneliti melakukan metode observasi (uji lapangan) secara langsung, *focus group discussion* (FGD), dan wawancara kepada informan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan uji lapangan program ini memiliki interpretasi dalam kategori sangat layak. Program ini bisa dijalankan oleh seseorang yang memiliki keterampilan *coaching*. Kompetensi tingkat tinggi yang dimiliki seorang *coach* tentu sangat memengaruhi keberhasilan program ini. Pada akhirnya penelitian ini akan menghasilkan sebuah model pembelajaran yaitu "*career coaching*".

Kata Kunci: *Coaching, Coach, Kematangan Karier*

PENDAHULUAN

Kalimat ini menjadi jawaban normatif setelah mahasiswa lulus dari perguruan tinggi, "saya akan bekerja" atau "saya akan berwirausaha" dan ujung-ujungnya, saya ingin jadi orang

sukses, bermanfaat, dan kaya raya. Ketika menjawab pertanyaan apa yang dilakukan mereka setelah lulus perguruan tinggi, banyak mahasiswa kehilangan kata-kata, mereka tidak

dapat menyebutkan secara terperinci sebuah jawaban utuh inspiratif yang terangkai dan menggambarkan sebuah kesatuan kalimat yang terdiri dari *passion*, kompetensi dan profesi yang tervisualisasi dengan jelas dan konkrit, bahkan banyak yang menjawab saya belum tahu. Menurut Rene Suhardono, fakta tersebut tidaklah mengherankan karena sebagian besar individu masih awam dengan dirinya sendiri. Bukankah ironis saat peningkatan pemahaman mengenai lingkungan, pasar dan orang lain tidak dibarengi dengan pemahaman atas diri sendiri (Suhardono, 2015)

Jawaban di atas menyiratkan bahwa ada permasalahan ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi dalam mempersiapkan karier mereka secara terencana. Beberapa faktor bisa menjadi penyebab di antaranya faktor internal individu terhadap kematangan karier. Menurut Super, kematangan karier adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier yang khas pada tahap perkembangan tertentu di mana mahasiswa termasuk dalam tahap kedua yaitu eksplorasi. Pada tahap ini tugas perkembangan karier adalah melakukan observasi atau mencari informasi yang terdapat disekelilingnya untuk mendapat gambaran berbagai macam pekerjaan, serta mulai mencoba pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dipilihnya sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki (Sarvickas).

Terhadap permasalahan kematangan karier, selain peserta didik terdapat unsur keterlibatan dan tanggung jawab perguruan tinggi dalam menjawab permasalahan sekaligus tantangan untuk mempersiapkan peserta didiknya. Perguruan tinggi merupakan tingkat yang paling tinggi pada sistem pendidikan di Indonesia, oleh karenanya perguruan tinggi diharapkan menjadi

tempat untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, berprestasi serta berorientasi ke masa depan. Perguruan Tinggi dapat menjadi ajang proses persiapan karier mahasiswa dalam mewujudkan cita-cita mereka.

Perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang dapat mengimplementasikan ilmu dengan maksimal, sehingga tercipta relevansi antara ilmu yang dipelajari dengan aplikasinya di masyarakat, tercermin dari pekerjaan yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi. Integrasi antara ilmu dengan pekerjaan yang ditekuni oleh lulusan perguruan tinggi hendaknya sudah disiapkan melalui proses pilihan karier oleh individu sejak masih berstatus mahasiswa. Hal ini dikarenakan indikator penting mahasiswa yaitu mengembangkan kepribadian sesuai potensi yang dimiliki dan mampu merencanakan masa depan sesuai dengan keadaan dirinya. Mereka diharapkan dapat lebih dini mencapai potensi dirinya. Menurut Komalasari, salah satu kesuksesan yang terukur dari lulusan perguruan tinggi adalah kesuksesan mahasiswa dalam persiapan karier, yakni dapat memasuki dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh sebab itu, pola pikir mahasiswa diarahkan menjadi lebih matang dalam memecahkan masalah, termasuk masalah pekerjaan. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan mampu mengembangkan sikap membina ilmu demi kemajuan bangsa dengan cara mengembangkan kepribadian sesuai potensi yang dimiliki serta mampu merencanakan masa depan sesuai dengan keadaan dirinya (Komalasari, 2012).

Dalam memfasilitasi, mengarahkan serta menemukan karier mereka bukanlah hal yang mudah,

seperangkat media, sistem dan program sangat dibutuhkan mendukung terealisasinya persiapan mahasiswa dalam memilih karier mereka. Fakta dilapangan hanya sedikit perguruan tinggi yang menyediakan program bimbingan karier, di antaranya workshop dan seminar persiapan dunia kerja. Melalui bimbingan karier diharapkan mahasiswa dapat mengambil keputusan mengenai karier atau pekerjaan utama yang memengaruhi kehidupannya di masa depan.

Salah satu usaha yang ditempuh untuk memenuhi tantangan dan mengurangi permasalahan ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi dalam menetapkan awal pemilihan karier adalah melakukan inovasi dengan memperbaiki kualitas proses belajar mengajar di perguruan tinggi, seperti meningkatkan keterampilan para dosen dan metodologi pembelajaran. Dalam metodologi pembelajaran, ada dua aspek yang cukup menonjol yaitu media pembelajaran dan model pembelajaran. Media pembelajaran memiliki peran dalam membantu dosen mencapai tujuan pembelajaran. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk meyalurkan pesan dari pengirim kepada penerima sehingga merangsang pikiran, perasaan dan minat mahasiswa yang menjurus ke arah terjadinya proses belajar. Model pembelajaran adalah cara, contoh maupun pola yang mempunyai tujuan menyajikan pesan kepada peserta didik yang harus diketahui, dimengerti, dan dipahami yaitu dengan cara membuat suatu pola atau contoh dengan bahan-bahan yang dipilih oleh para pendidik sesuai dengan materi yang diberikan dan kondisi di dalam kelas.

Berkaitan dengan model pembelajaran yang terdapat di perguruan tinggi tinggi, sebagaimana di

organisasi terdapat model coaching yaitu sebuah kegiatan yang bertujuan meningkatkan performa individu. Berdasarkan beberapa penelitian di bidang sumber daya manusia yang salah satunya dilakukan oleh Yang dan Kombakaran pada tahun 2008, *coaching* telah membuktikan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pada masa peralihan milenium, *coaching* mulai mencapai *audience* yang lebih luas, diantaranya dari tokoh-tokoh terkenal seperti Andre Agassi, Nelson Mandela, Mikhail Gorbachev, Margaret Thatcher, François dan Bill Clinton yang merasakan manfaat keberhasilan *coaching* (Wilson, 2011).

Coaching adalah istilah yang sering digunakan dalam lingkungan organisasi. Carol Wilson mendefinisikan *coaching* sebagai suatu kegiatan yang membantu individu atau organisasi untuk meraih kinerja optimal, mengatasi hambatan dan rintangan terhadap pertumbuhan untuk meraih tujuan-tujuan spesifik dan tantangan-tantangan sebagai sarana pemenuhan, pengembangan pribadi dan profesional, keseimbangan hidup dan karya (Hamalik, 2008). *Coaching* menjadi alat yang penting dalam proses pengembangan kepribadian dan profesional seseorang. Objektif dari setiap sesi *coaching* adalah meningkatkan kesadaran diri, membangun proses belajar mandiri, meningkatkan efektivitas diri, membangun pengaruh dan kepercayaan diri, serta membangun resiliensi dan kebijaksanaan.

Dalam proses kegiatan Coaching, salah satu yang memegang peran penting adalah kepiawaian seorang Coach. Coach adalah fasilitator yang membantu coachee untuk mengembangkan pemahaman tentang diri mereka sendiri, dan dengan

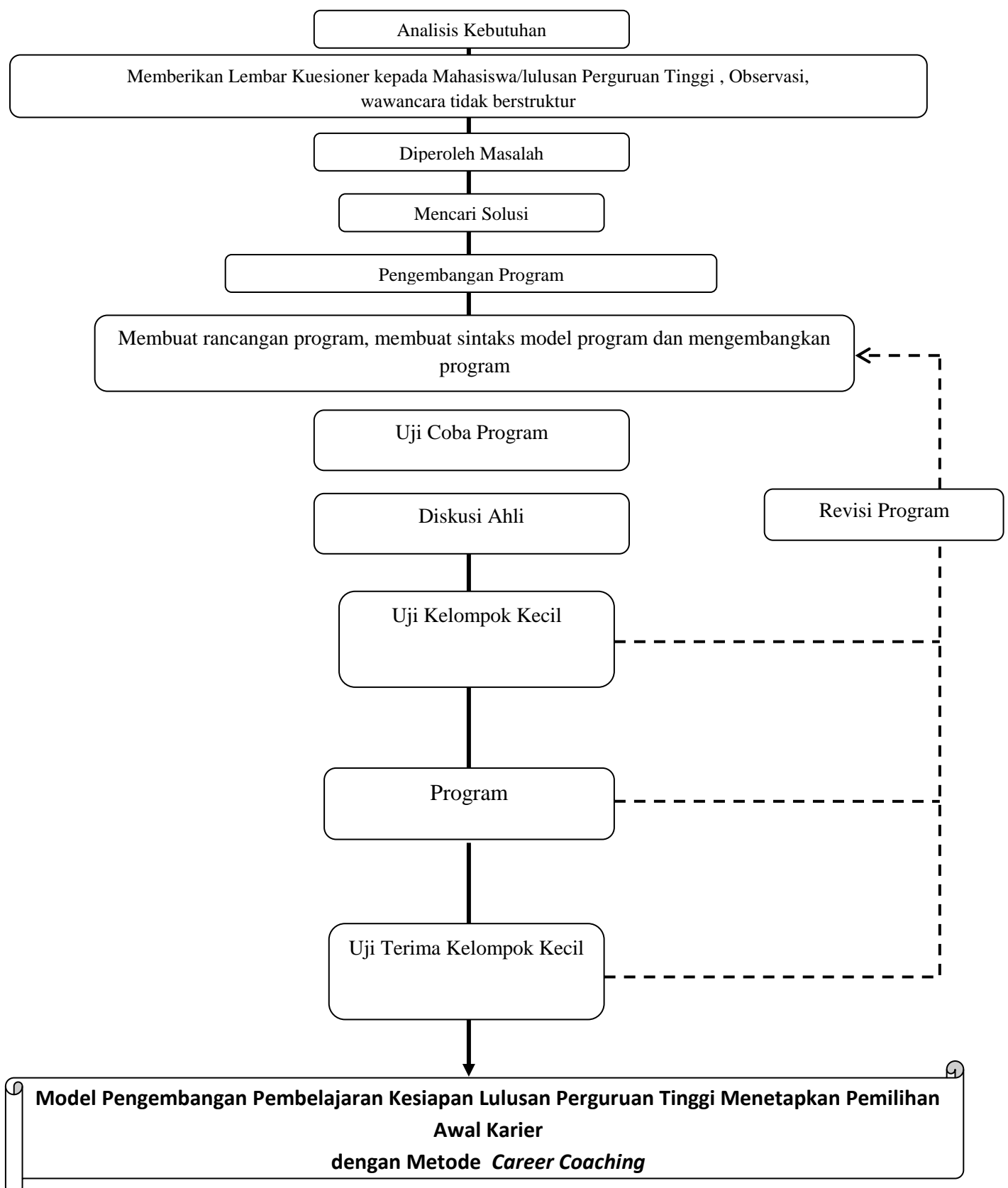
demikian mereka dapat meningkatkan kinerja dalam kehidupan pribadi maupun karier. Seorang coach harus dapat mengadaptasikan proses untuk menyesuaikannya dengan keperluan individu atau organisasi. Seorang coach hanya membutuhkan kemahiran dalam keterampilan coaching. Ia hadir bukan untuk memberi nasihat tetapi untuk memfasilitasi upaya belajar mandiri coachee.

Coach bertanggung jawab untuk menjaga percakapan agar tetap fokus pada sebuah tujuan yang sudah di gambarkan secara jelas, memfasilitasi pemikiran orang lain, menilai kemajuan dan menyampaikan umpan balik yang bersifat membangun; *Coachee* bertanggungjawab untuk menghasilkan ide dan pilihan-pilihan, mengambil tindakan untuk mencapai tujuan dan melaporkan kemajuannya (Wiwoho, 2010).

Mendayagunakan proses pembelajaran model *coaching* adalah salah satu upaya untuk mempersiapkan dan meminimalisasi permasalahan kesiapan mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi menetapkan awal pemilihan karier. Proses *coaching* yang telah dikembangkan tersebut diharapkan dapat membantu mahasiswa dan lulusan

perguruan tinggi akan lebih mudah dalam menetapkan pilihan awal karier mereka sejak masih berstatus mahasiswa dan sudah lulus dari perguruan tinggi. Oleh karena itu, perguruan tinggi hendaknya mampu berinovasi dan berkreasi dalam rangka merancang suatu model pembelajaran yang tepat dan efektif bagi peserta didik.

Berbagai permasalahan di Perguruan Tinggi mengenai persiapan karier menunjukkan bahwa masih dibutuhkan program persiapan mahasiswa untuk menetapkan awal pemilihan karier. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh para alumni Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala Banda Aceh angkatan 82, 84 dan 86 bahwa permasalahan menetapkan awal karier bagi lulusan Fakultas Teknik merupakan masalah yang cukup pelik sehingga para lulusan memerlukan bimbingan karier yang berbeda dan variatif untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam persiapan menetapkan awal pemilihan karier. Karena adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji serta mengembangkan model *coaching* untuk mempersiapkan lulusan perguruan tinggi dalam proses pemilihan awal karier mereka.



Gambar 1. Skema penelitian pengembangan modul pratikum melalui *coaching career*

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian pengembangan yang menggunakan metode *research and development* (R&D). Penelitian ini adalah meneliti dan menguji program dalam rangka mengembangkan produk yang telah ada. Untuk mengembangkan suatu media pembelajaran diperlukan persiapan dan rancangan yang diteliti. Penelitian dan pengembangan pendidikan tidak hanya menekankan pada materi, namun juga menyangkut prosedur dan prosesnya (Brog dan Gall (1983: 772).

Dalam pengembangan ini model yang akan dikembangkan adalah mengacu pada model pengembangan *Research and Development* (R&D) Bog and Gall yang telah dimodifikasi Sugiyono yang terdiri dari langkah-langkah berikut: (1) potensi dan masalah, (2) pengumpulan data, (3) desain produk, (4) validasi desain, (5) revisi desain, (6) uji coba produk, (7) revisi produk, (8) uji coba pemakaian, (9) revisi produk, dan (10) produksi massal (Sugiyono dalam Suaidah, 2011). Untuk menyingkat waktu penelitian, maka peneliti menyederhanakan model *Research and Development* Sugiyono menjadi beberapa langkah sebagai berikut: (1) analisis potensi dan masalah, (2) mendesain produk, (3) mengumpulkan materi, (4) membuat produk awal, (5) melakukan uji ahli, (6) merevisi produk, dan (7) melakukan uji lapangan.

Melalui pengembangan produk diharapkan model *coaching* yang telah dipergunakan di organisasi bisa menjadi semakin efektif, efisien, praktis, serta aplikatif digunakan untuk meningkatkan kualitas mahasiswa dalam melihat potensi menemukan awal karier. Model yang dipakai dalam pengembangan produk ini adalah model yang diadaptasi dari model *Business Coaching*. Subjek dalam penelitian ini adalah lulusan

perguruan tinggi di universitas Syiahkuala Banda Aceh. Jurusan Teknik. Mereka adalah alumni 1 – 3 tahun baru menamatkan kuliahnya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam penelitian dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut:

Teknik Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan selama tahap penelitian dari tahap wawancara, observasi, penyebaran angket, psikotest, selama proses *coaching*.

Teknik Angket (Questioner)

diberikan kepada mahasiswa maupun alumni universitas Syiah Kuala Banda Aceh untuk mengetahui kematangan karier mereka.

Teknik wawancara perorangan dan *FGD* dilakukan mengukur kelayakan program *coaching*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan

Analisis Kebutuhan dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada para lulusan perguruan tinggi Universitas Syiah Kuala angkatan 2000-an, sebanyak 40 orang jurusan teknik. Dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data yang diperoleh dari para lulusan perguruan tinggi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Data yang diperoleh adalah hasil survei mengenai kematangan karier dan proses pembelajaran persiapan menentukan awal karier.

Melalui angket yang disebar melalui kuesioner kematangan karier menunjukkan bahwa tingkat konsep mereka mengenal dirinya hanya mencapai skor 40 %. Selain itu dari hasil jawaban *essay* yang disampaikan hampir 80 % peserta mengakui bahwa mereka tidak cukup tahu tentang dirinya sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa mereka belum cukup mengenal dirinya dengan baik, bahkan mereka belum maksimal mengetahui potensi yang dimilikinya terlebih menguraikan kekurangan dan kelebihan dari kompetensi *soft skill* mereka. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa mereka masih mencari jati diri mereka di dunia kerja dan menunjukkan bahwa kematangan karier yang mereka miliki masih rendah.

Pembuatan Desain Program

Program ini diadopsi dari program *coaching* di perusahaan–perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan lulusan perguruan tinggi. Penelitian ini menghasilkan program model *coaching* baik untuk mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi dalam menentukan dan mempersiapkan pilihan awal karier. Dalam tahap ini dilakukan penentuan konsep program *career coaching*. Program yang akan dikembangkan adalah program *career coaching* didesain sebagai satu kegiatan yang bertujuan untuk memfasilitasi dan membantu lulusan perguruan tinggi menetapkan awal karier.

Pada tahap ini dirancang langkah–langkah proses *coaching* yang akan disampaikan pada lulusan perguruan tinggi yang menggambarkan jumlah pertemuan, kegiatan *coach*, kegiatan peserta didik, manfaat setiap pertemuan, serta indikator keberhasilan dari setiap langkah–langkah proses *coaching*.

Coaching adalah sebagai pendekatan pengembangan individu dan strategi yang efektif untuk pengembangan bagi universitas. Keterampilan *coach* dan keinginan perubahan perilaku dari *coachee* dalam kegiatan ini mahasiswa, sangat menentukan keberhasilan program ini. Proses program *coaching* merupakan

proses refleksi yang dapat mencapai perkembangan individu dan *coach*. Dalam membuat program *coaching career* agar menjadi menarik, efektif, dan edukatif dibutuhkan kerja sama antara *coach* dan peserta (mahasiswa / lulusan perguruan tinggi).

Tahap Pengembangan I

Pada pertemuan ini kegiatan yang dilakukan adalah *sharing session*. Aktivitas ini adalah kegiatan menerangkan pentingnya memahami persiapan pemilihan berkarier. Dalam kegiatan ini seorang *coach* akan menyampaikan tujuan program dengan jelas, memberitahukan manfaat kegiatan ini bagi peserta yaitu menyampaikan kondisi faktual tentang kelemahan mahasiswa, membuka wawasan peserta tentang kebutuhan dan tantangan dunia kerja, menyiapkan materi dan data serta menciptakan lingkungan fisik emosional dan sosial positif, membuka kesempatan tanya jawab, menyebarkan angket, dan melakukan evaluasi terhadap program *sharing session*.

Kalaborasi antara seorang *coach* dan peserta akan menunjang kegiatan *coaching* dalam menetapkan pemilihan awal karier mereka setelah lulus. Kegiatan ini akan memberikan manfaat bagi *coachee* untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan diri mereka sendiri. Dalam hal ini, seorang *coach* juga memfasilitasi peserta untuk membuat perencanaan karier yang efektif.

Tahap Pengembangan II

Pada pertemuan kedua, kegiatan yang dilakukan adalah *self assessment*. Aktivitas ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui potensi dan *personality* individu melalui test yang dilakukan. Tahapan dalam *self assessment* dimulai dari kegiatan Test IQ

yang terdiri dari Personality Test, Baum, DAM, Graphology, dan Test Papi Kostik. Test ini dilakukan untuk memfasilitasi para peserta agar dapat memahami potensi yang dimiliki oleh dirinya masing-masing.

Test IQ ini dapat dijadikan acuan untuk seorang coach dalam melakukan kegiatan selanjutnya. Pada kegiatan ini *coach* akan dibantu oleh psikolog dalam menganalisa hasil psikotes mereka.

Tahap Pengembangan III

Pada pertemuan ketiga, kegiatan yang dilakukan adalah *feedback* hasil *assessment*. Aktivitas ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyampaikan dan mengkomunikasikan hasil psikotes masing-masing peserta. Pada kegiatan ini *Coach* sedianya melakukan building Trust (membangun kepercayaan) kepada peserta agar suasana *Coaching* kondusif. Dalam kegiatan ini seorang *coach* menguraikan dan mendiskusikan kelebihan dan keterbatasan peserta, *Coach* sangat ditantang untuk membuat metafora dan analogi yang tepat dengan kondisi peserta. Selain itu *Coach* dapat menggali informasi yang akan dibutuhkan dari masing-masing peserta yang dikaitkan dengan temuan-temuan pada laporan yang disampaikan oleh psikolog. Hasil *feedback* kegiatan *self assessment* ini dapat dijadikan seorang *coach* untuk memfasilitasi para peserta dan memberikan arahan karier yang sesuai dengan minat, kemampuan dan passion yang mereka miliki. Kegiatan *feedback* melalui *interview* serta hasil psikotes para peserta dapat membantu *Coach* memfasilitasi para peserta dalam menetapkan pilihan awal karier. Akhir dari kegiatan ini *Coach* memberikan formulir evaluasi kepada peserta yang bertujuan mendapatkan saran dan perbaikan dalam kegiatan ini.

Tahap Pengembangan IV

Pada pertemuan keempat, kegiatan yang dilakukan adalah persiapan *coaching*. Aktivitas kegiatan ini adalah melakukan persiapan akan hal-hal yang diperlukan dalam kegiatan *coaching*.

Dalam kegiatan ini seorang *coach* akan menjelaskan persyaratan dan aturan main dalam mengikuti sesi *coaching*. Peserta akan diminta membuat perencanaan kegiatan yang berhubungan dengan karier mereka untuk 6 bulan dan 5 tahun mendatang. *Coach* memberi contoh dan membimbing untuk mengisi form perencanaan tersebut. Pada kegiatan ini, setiap peserta juga akan difasilitasi dalam melahirkan ide-ide yang sesuai dengan potensinya masing-masing, memilih alternatif dengan kesadarannya sendiri, serta menetapkan pilihan dan membuat keputusan terhadap pilihan tersebut.

Tahap Pengembangan V

Pada pertemuan kelima, kegiatan yang dilakukan adalah kegiatan *coaching*. yang diberikan dalam bentuk tatap muka *one to one*, kegiatan ini dilakukan tiga kali pertemuan. Tahapan pertama dalam kegiatan ini adalah menyiapkan form rencana masing-masing peserta, mengecek dengan teliti progress yang sudah dilakukan oleh peserta, mengidentifikasi tujuan peserta, mengecek dan mengkonfirmasi perencanaan yang dibuat oleh peserta.

Coach akan memerhatikan kembali formulir rencana jangka pendek peserta. Dalam *coaching* pertama, seorang *coach* akan mengajukan pertanyaan seputar kendala yang ditemui dalam melaksanakan kegiatan mencapai tujuan mereka dalam merealisasi tujuan 6 bulan mendatang. Selain itu *Coach* akan mempertanyakan alasan peserta mengambil dan memilih tindakan disetiap pertemuan dengan berdasarkan

analisa potensi dan motif pada setiap peserta, selanjutnya *Coach* juga memeriksa komitmen peserta terhadap apa yang mereka sampaikan. pada formulir yang mereka buat masing-masing pada pertemuan sebelumnya. Selanjutnya *Coach* akan membuat catatan untuk sesi *coaching* berikutnya, Setiap sesi *Coaching* ini, *Coach* wajib membangun suasana yang nyaman serta memberikan pujian dengan aktif-konstruktif yaitu memberikan komentar-komentar positif baik verbal maupun non verbal dan sekaligus memperlihatkan perilaku minat tulus dan antusiasme yang baik.

Pada kegiatan *coaching* selanjutnya kedua dan ketiga, seorang *coach* akan membuka *coaching* dengan melakukan *feedback* terhadap hasil *coaching* sebelumnya. Pada setiap kegiatan *coaching* pertama hingga *coaching* ketiga para peserta atau lulusan perguruan tinggi diharapkan dapat melahirkan ide-ide sesuai dengan potensinya masing-masing, menetapkan pilihannya, serta membuat keputusan terhadap pilihannya tersebut.

Tahap Pengembangan VI

Pada pertemuan kedelapan dalam tahap pengembangan enam, kegiatan yang dilakukan adalah wawancara. Aktivitas ini adalah melakukan wawancara mengenai kegiatan *coaching* orang per orang. Dalam tahap ini, seorang *coach* akan melakukan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dari setiap peserta. Wawancara ini dilakukan secara *face to face*. Pada tahapan ini, seorang *coach* akan mengobservasi bahasa tubuh setiap peserta *coaching* selama melakukan wawancara dan menanyakan hal-hal yang belum dipahami secara mendalam selama mengikuti kegiatan *coaching*. Melalui kegiatan ini seorang *coach* akan menganalisa progress dari masing-

masing peserta atau *coachee* selama mengikuti kegiatan *coaching*. Pada tahapan wawancara ini, para peserta harus menjawab secara jujur, sesuai dengan keadaan dirinya sendiri agar hasil dari *coaching* dapat dianalisa oleh seorang *coach*.

Tahap Pengembangan VII

Pada pertemuan kesembilan, kegiatan yang dilakukan adalah evaluasi. Aktivitas ini adalah melakukan evaluasi kegiatan *coaching* melalui tahapan FGD. Dalam kegiatan ini seorang *coach* menyiapkan angket, menyiapkan form wawancara, menyampaikan apresiasi terhadap kesungguhan para peserta *coaching* dalam mengikuti kegiatan ini, meminta peserta membuat kelompok dalam memberikan saran dan evaluasi tentang kegiatan ini.. Seorang *coach* juga meminta setiap peserta mengisi angket/form yang berisi kesan dan manfaat secara pribadi atas pelaksanaan kegiatan *coaching*. Sebelum menutup keseluruhan rangkaian pertemuan *coaching*, dua atau tiga peserta akan diminta untuk mengungkapkan pengalamannya selama mengikuti kegiatan *coaching* tersebut.

Uji Coba Program

Program *coaching career* yang diperuntukkan bagi para lulusan perguruan tinggi dalam menetapkan pilihan awal karier perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu melalui proses uji coba. Program ini melalui tiga kelompok uji coba yaitu diskusi ahli, uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar.

Diskusi Ahli

Diskusi ahli dalam program ini dilakukan dengan seorang pakar *coach* taraf internasional. Diskusi materi dalam program ini dilakukan dengan dua orang alumni sebagai observer dan ahli *coach* sebanyak tiga kali revisi. Tahapan ini dihentikan setelah para ahli memberikan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi

untuk modul yang dikembangkan. Beberapa masukan yang diberikan oleh ahli *coach* adalah penegasan untuk waktu kegiatan *coaching* dan *conselling* agar seorang *coach* berhati-hati membatasi area *conselling* pada saat sedang melakukan *coaching* dengan para peserta. Pada kegiatan persiapan *coaching* terhadap peserta, seorang *coach* seyogyanya memberikan penjelasan secara terperinci seputar kegiatan *coaching* yang akan diikuti oleh para peserta hingga peserta mengerti dan dapat menyesuaikan akan perbedaan antara tahapan dalam kegiatan *coaching* dan *conselling*.

Seorang *coachee* atau peserta diharapkan mempersiapkan diri dan membuat perencanaan sebelum melakukan kegiatan *coaching* atau bertemu dengan *coach* supaya mereka dapat memprioritaskan hal-hal apa yang akan mereka bahas atau ajukan selama kegiatan *coaching* berlangsung. Selain itu, dalam setiap kegiatan *coaching*, para peserta atau *coachee* menyiapkan media berupa *stopwatch* untuk digunakan sebagai pengingat waktu pada saat melakukan kegiatan *coaching*. Dalam hal ini, seorang *coach* juga diharapkan mengingatkan kepada *coachee* apabila tidak membuat perencanaan dan mengajukan pertanyaan di luar *coaching* sehingga menghambat terciptanya ide-ide baru yang muncul dengan sendirinya) selama mengikuti kegiatan *coaching*.

Uji Kelompok Kecil

Tujuan uji coba para lulusan perguruan tinggi pada kelompok kecil ini dimaksudkan untuk menguji kelayakan) dan memperoleh pendapat mahasiswa mengenai program kematangan karier yang akan dikembangkan menjadi) program *coaching career* sebelum diujikan pada lulusan perguruan tinggi pada kelompok yang besar. Hasil analisis

ini dijadikan masukan untuk perbaikan program selanjutnya. Uji kelompok ini dilakukan pada mahasiswa lulusan teknik Universitas Syiah Kuala yang terdiri dari 18 orang lulusan dengan karakteristik para lulusan perguruan tinggi yang sama dengan para lulusan perguruan tinggi yang nantinya menjadi target sasaran dalam program.

Uji Coba Kelompok Besar

Uji coba pada kelompok besar dapat dilakukan setelah melakukan uji coba kelompok kecil. Berdasarkan hasil analisis uji coba kelompok kecil tersebut maka uji coba kelompok besar dapat dilakukan. Namun, karena keterbatasan waktu maka peneliti akan melakukan uji coba kelompok besar pada kesempatan selanjutnya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan paparan data dan pembahasan hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa program model *career coaching*, dapat meningkatkan kematangan karier lulusan perguruan tinggi. Kesimpulan ini didasarkan dari hasil pendapat, fakta, dan perbandingan. Beberapa hasil yang didapat dari program *career coaching* adalah :

Memberikan banyak hal yang positif dan bermanfaat untuk para lulusan perguruan tinggi.

Membantu para lulusan perguruan tinggi mengetahui potensi diri yang masih tersembunyi

Membantu dalam merencanakan karier yang sesuai dengan kemampuan, minat, serta passion.

Melatih para lulusan perguruan tinggi mencari dan menemukan ide berdasarkan kemampuan mereka masing – masing

- 5) Memperbaiki hal-hal negatif dalam dirinya dan dapat membuat perencanaan hidup lebih terarah dalam kurun waktu tertentu..

Saran

- 1) Seorang *coach* diharapkan dapat memberikan inspirasi langkah-langkah yang lebih excellent dalam membantu peserta agar lebih mengembangkan potensi dan melakukan kegiatan-kegiatan yang membantu peserta mewujudkan keinginannya.
- 2) Para peserta juga mengharapkan *coach* dapat memberikan *coaching* melalui sosial media dan *teleconference* serta menghubungi *coach* jika sewaktu-waktu dibutuhkan.
- 3) Kegiatan *coaching* ini sebaiknya diberikan oleh para alumni muda yang baru di wisuda, maupun bagi para lulusan perguruan tinggi yang sudah bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, O. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komalasari, G. (2012). *Bimbingan Belajar Bagi Mahasiswa Bahan Ajar Jurusan Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Savickas, L. M. *Journal of Conseling & Development*. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century.
- Suwardono, R. (2015). *Passion Without Creation is Nothing*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wilson, C. (2011). *Performance Coaching*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Wiwoho, R. (2010). *Double Benefit From Business Coaching*. Jakarta: Beras Kencur.